



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Sushigo Mall Central Park Jakarta Barat

Jihadah Putri Hasanah¹, Syarifah Ida Farida²

^{1,2} Universitas Pamulang

*Penulis Korespondensi: putput.hsmn@gmail.com, dosen01477@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work discipline and communication skills on employee performance at Sushigo Mall Central Park, West Jakarta. The research used a quantitative associative approach with a saturated sample of 31 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS. The results show that work discipline and communication skills have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. These findings indicate that improving discipline and communication is essential to enhance employee performance.*

Keywords: *Discipline, communication skills, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan keterampilan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Sushigo Mall Central Park, Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 31 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan keterampilan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dan komunikasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, keterampilan komunikasi, kinerja karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan, produktivitas, dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya disiplin kerja dan kemampuan komunikasi.

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih bertanggung jawab, tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, kemampuan komunikasi berperan penting dalam memastikan bahwa informasi, instruksi, serta umpan balik dapat tersampaikan dengan

jelas, sehingga meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan kerja sama antar karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi secara langsung pada semua konteks perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan pada karyawan Sushigo Mall Central Park Jakarta Barat untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan kemampuan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1) dan kemampuan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja dan kemampuan komunikasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Penjelasan Disiplin kerja merupakan strategi yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan dengan tujuan mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran, serta menumbuhkan ketaatan terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan (Sumadhinata, 2018). Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan keteraturan kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Penelitian Ginting et al. (2019) dan Suthanaya & Darmita (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan Komunikasi

Penjelasan Kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk mengirim pesan-pesan yang mendukung pencapaian tujuan dengan tetap menjaga penerimaan sosial. Kemampuan ini memegang peranan penting dalam penyampaian informasi, pemecahan masalah, serta pemberian umpan balik dalam organisasi (Rowley dalam Sa'diyah, 2015).

Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan memahami tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kerja sama tim. Penelitian Febriani (2022) serta Ginting et al. (2019) menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

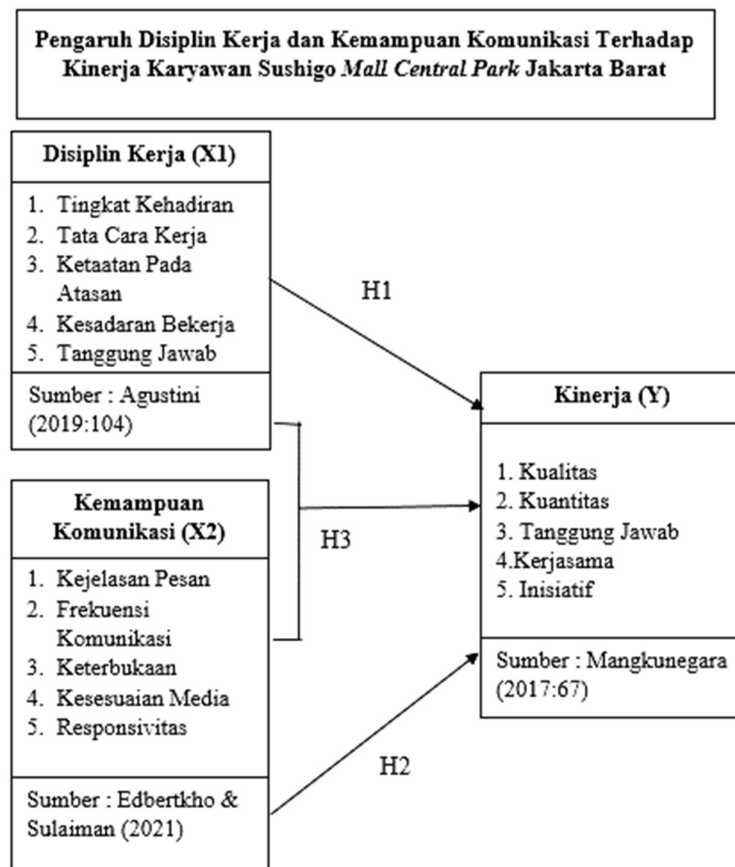
H2: Kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja dan Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan kemampuan komunikasi merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan kerja, sedangkan komunikasi yang baik memastikan setiap informasi, instruksi, dan umpan balik dapat dipahami dengan jelas oleh karyawan.

Penelitian Ginting et al. (2019) serta Suthanaya & Darmita (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja dan kemampuan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara disiplin yang tinggi dan komunikasi yang efektif mampu mendorong peningkatan produktivitas serta kualitas kerja karyawan.

H3: Disiplin kerja dan kemampuan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dalam konteks organisasi, kemampuan komunikasi tidak hanya dipahami sebagai keterampilan berbicara secara teknis, tetapi juga sebagai kemampuan individu dalam menyampaikan, menerima, dan merespons informasi secara efektif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kemampuan komunikasi dioperasionalkan melalui indikator kualitas komunikasi organisasi yang mencerminkan kemampuan individu dalam berkomunikasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Sushigo Mall Central Park Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sushigo Mall Central Park yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh,

sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu disiplin kerja, kemampuan komunikasi, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah-langkah Pengujian Hasil Penelitian

Pada bagian ini, penulis perlu menjelaskan setiap langkah yang dilakukan dalam menyelesaikan penelitian. Hindari menyajikan terlalu banyak hasil statistik deskriptif secara naratif; sebaliknya, ringkaslah data tersebut dalam bentuk tabel atau grafik yang lebih mudah dibaca. Penomoran setiap tabel dan grafik yang disajikan dalam artikel tidak boleh diabaikan.

Tabel 1. *Three Box Method*

Scores	Criteria
50,00 – 100,00	Low
100,01 – 150,00	Medium
>150,00	High

Model Regresi

$$Y = 5,915 + 0,534X_1 + 0,386X_2$$

Tabel 2. Uji t

Variabel	t hitung	Sig.
Disiplin Kerja	10,815	0,000
Kemampuan Komunikasi	10,090	0,000

Tabel 3. Uji F

F hitung	F tabel	Sig.
69,592	3,30	0,000

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Variabel	R
X1-Y	0,895
X2-Y	0,882
X1,X2-Y	0,912

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	R Square
X1-Y	0,801
X2-Y	0,778
X1,X2-Y	0,833

Analisis data dilakukan secara bertahap untuk memastikan bahwa model penelitian memenuhi asumsi statistik dan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara akurat. Kategorisasi data responden dilakukan menggunakan Three Box Method untuk mengelompokkan skor ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi. Hubungan antara disiplin kerja (X_1) dan kemampuan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 5,915 + 0,534X_1 + 0,386X_2$. Pengujian parsial melalui uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja ($t = 10,815$; Sig. = 0,000) dan kemampuan komunikasi ($t = 10,090$; Sig. = 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 69,592 dengan Sig. = 0,000, yang menandakan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Kekuatan hubungan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang sangat kuat, yaitu 0,895 untuk X_1 terhadap Y , 0,882 untuk X_2 terhadap Y , dan 0,912 untuk X_1 dan X_2 terhadap Y . Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 80,1% untuk disiplin kerja, 77,8% untuk kemampuan

komunikasi, dan 83,3% secara simultan, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut..

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan komunikasi merupakan dua faktor penting yang secara nyata memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, seperti mematuhi aturan kerja, datang tepat waktu, serta bertanggung jawab terhadap tugas, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku, tetapi juga mencerminkan komitmen individu terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi jasa seperti restoran, disiplin menjadi fondasi utama dalam menjaga konsistensi pelayanan dan pencapaian target kerja.

Selain itu, kemampuan komunikasi juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan responsif membantu karyawan memahami instruksi kerja, mengurangi kesalahan, serta memperlancar koordinasi antar rekan dan atasan. Karyawan yang mampu menyampaikan ide dan menerima umpan balik dengan baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai alat membangun hubungan kerja yang efektif dan harmonis.

Ketika disiplin kerja dan kemampuan komunikasi dipertimbangkan secara bersamaan, keduanya membentuk kombinasi yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin memastikan pekerjaan dilakukan sesuai standar, sedangkan komunikasi memastikan bahwa standar tersebut dipahami dan dijalankan secara konsisten. Sinergi antara kedua variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, terbuka, dan produktif. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga pada kualitas interaksi dan pertukaran informasi di dalam organisasi.

Temuan ini sejalan dengan berbagai teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa perilaku kerja yang disiplin dan kemampuan komunikasi yang efektif merupakan determinasi utama keberhasilan organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat

pandangan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu mengembangkan sistem disiplin yang jelas serta menciptakan iklim komunikasi yang terbuka dan suportif. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan memberikan pelatihan komunikasi, memperjelas aturan kerja, serta membangun budaya kerja yang mendorong keterbukaan dan tanggung jawab.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Sushigo Mall Central Park Jakarta Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 6,168 + 0,899X_1$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,895 yang berarti hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat. Diketahui nilai koefisien determinasi (KD) sebesar $0,801 \times 100\% = 80,1\%$, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 80,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai t hitung sebesar 10,815 lebih besar dari t tabel sebesar 1,699 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 9,991 + 0,844X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,882 yang berarti hubungan antara variabel Kemampuan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat. Diketahui nilai koefisien determinasi (KD) sebesar $0,778 \times 100\% = 77,8\%$, yang menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 77,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai t hitung sebesar 10,090 lebih besar dari t tabel sebesar 1,699 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

secara parsial kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 2,512 + 0,543X_1 + 0,389X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,913 yang berarti hubungan antara variabel disiplin kerja dan kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat. Diketahui nilai koefisien determinasi (KD) sebesar $0,833 \times 100\% = 83,3\%$, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan komunikasi secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 83,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 225,598 lebih besar dari F tabel sebesar 3,170, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Dengan demikian, disiplin kerja dan kemampuan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah responden relatif terbatas dan hanya mencakup satu lokasi penelitian, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi atau sektor lain. Kedua, data yang digunakan bersumber dari kuesioner dengan metode self-report, sehingga masih berpotensi mengandung bias persepsi responden. Ketiga, penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan kemampuan komunikasi, sementara masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, mencakup berbagai jenis organisasi, serta menambahkan variabel lain yang relevan agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini, khususnya kepada dosen

pembimbing atas arahan dan masukan yang sangat berarti, serta kepada manajemen dan seluruh karyawan Sushigo Mall Central Park Jakarta Barat yang telah bersedia menjadi responden dan membantu kelancaran penelitian. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada rekan-rekan yang telah memberikan saran serta motivasi selama proses penelitian. Penelitian ini tidak menerima pendanaan khusus dari lembaga mana pun, dan seluruh biaya penelitian ditanggung secara mandiri oleh penulis.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Ardiansyah, M. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai. *Media Bina Ilmiah*, 17(10), 2549–2556.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Febriani, S. F. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3), 153–168.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Pilanto, A., Swedana, I. N., & Borman, R. (2024). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(5), 1755–1760.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 3(1), 21–30.
- Sa'diyah, S. 2015. *Studi Eksperimen Mengenai Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja Staff Marketing PT. Agung Alam Anugrah*. Tesis Tidak Dipublikasikan. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh kedisiplinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung.

Seminar Nasional Dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8..” (September):1–13.

- Suthanaya, I. P. B., & Darmita, M. Y. (2021). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekbis*, 22(2), 178–189.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Surya, C., & Savitri, S. I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 480–488.
- Takrim, M., & Santoso, A. T. (2023). Pengaruh kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Anterior Jurnal*, 22(2), 94–100.
- Viviana, E. N. (2018). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 45, 52–68.